



Le travail intérimaire: rapport national

Belgique

Introduction

Evolution du travail intérimaire et marché de l'emploi

Travail intérimaire et négociation collective

Emploi intérimaire et conditions de travail

Conclusion

Références

Ce rapport est disponible sous format électronique et n'a pas été soumis aux procédures éditoriales normales de la Fondation

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002.

Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande.

Pour plus de renseignements sur les travaux de la Fondation dans ce domaine, veuillez contacter:

John Hurley
Chargée de liaison de l'information
Téléphone: (353 1) 204 32 09
Fax: (353 1) 282 64 56
E-mail: joh@eurofound.eu.int

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe tripartite de l'EU, dont le rôle est de fournir aux décideurs en matière de politique sociale des conclusions, des connaissances et des conseils à partir de recherches comparatives. La Fondation a été fondée en 1975 par le Règlement (CEE) n° 1365/75 du 26 mai 1975.

Introduction

Depuis 1987, le travail intérimaire est en Belgique défini, selon les termes de la loi, comme un travail temporaire effectué par un travailleur pour le compte d'une entreprise de travail intérimaire chez un tiers, l'entreprise utilisatrice. Il est autorisé uniquement dans certaines circonstances: remplacement temporaire d'un travailleur permanent, surcroît de travail, exécution d'un travail exceptionnel.

Tel qu'il est défini par la loi, le travail intérimaire est donc permis dans un nombre restreint de situations et ses conditions sont strictement déterminées. Cependant, son évolution dans les faits incite à avancer l'hypothèse selon laquelle cette forme d'emploi telle qu'elle se pratique à la fin des années 1990 et en 2000 s'écarte de la définition légale, pour plusieurs raisons:

- sa définition légale a donné lieu, depuis 1987, à divers aménagements;
- même si elle continue à concerner une portion marginale de la main-d'œuvre, elle prend une place croissante sur le marché de l'emploi;
- elle est devenue, de façon significative, un moyen régulier de flexibilité des organisations.

On peut ainsi considérer que le travail intérimaire devient de plus en plus l'une des composantes majeures de l'emploi flexible ou de l'emploi dit «atypique» intégré de manière croissante dans les pratiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises.

Cette évolution ne va pas sans interrogation sur ses fonctions sur le marché du travail.

- Dans quelle mesure le travail intérimaire constitue-t-il, du point de vue des organisations utilisatrices, un moyen de flexibilité, mais aussi un outil de sélection du personnel, ainsi qu'un vecteur d'externalisation des coûts de gestion de la main-d'œuvre?
- Du point de vue des travailleurs intérimaires, ce type d'emploi représente-t-il une solution temporaire choisie par les personnes, ou au contraire un choix «contraint» pour un travail temporaire à défaut d'un emploi stable?
- Dans la même optique, dans quelle mesure le travail intérimaire représente-t-il une précarisation de la main-d'œuvre ou forme-t-il, au contraire, comme l'affirment certains acteurs du secteur de l'intérim, un vecteur de transition sur le marché du travail permettant l'insertion dans un emploi stable?
- Enfin, les opinions des acteurs, - employeurs, entreprises de travail intérimaire, organisations syndicales -, divergent sur ces évolutions. Quelle est la position des différents acteurs et quel est leur rôle dans les évolutions en cours?

Le rapport examine ces questions en étudiant successivement trois points:

- l'évolution du travail intérimaire et du marché de l'emploi au travers notamment du cadre légal et conventionnel du travail intérimaire;
- le rôle et les stratégies des acteurs dans le secteur du travail intérimaire et la négociation collective dans ce domaine;
- les conditions de travail et l'insertion professionnelle des travailleurs intérimaires.

1

Evolution du travail intérimaire et marché de l'emploi

Une forme d'emploi en forte croissance

Dans son étude comparative du travail intérimaire en Europe, François Michon (1999) rappelle que cette forme d'emploi reste marginale dans l'emploi total: *«this type of work still makes up a quite small proportion of total employment»* (Michon, 1999). Il constate également, toutefois, que la Belgique se trouve dans un groupe de pays, - avec la France, le Luxembourg et les Pays-Bas -, où il dépasse 1,0% de l'emploi total.

En se basant sur les données de l'Office national de Sécurité sociale (ONSS) et de l'Enquête sur les forces de travail (EFT), Van Haeperen (2000) relève un taux de travail intérimaire de 3,3% pour 1998, comparé à 1,7% en 1988 (tableau 1). Ce taux est mesuré *«par le rapport entre le stock d'intérimaires au 30 juin (ONSS) et l'emploi salarié (EFT)»* (Van Haeperen, 2000: p. 8).

Tableau 1 - Taux de travail intérimaire (en % de l'emploi salarié)

| 1988 | 1992 | 1998 |
|------|------|------|
| 1,7 | 2,0 | 3,3 |

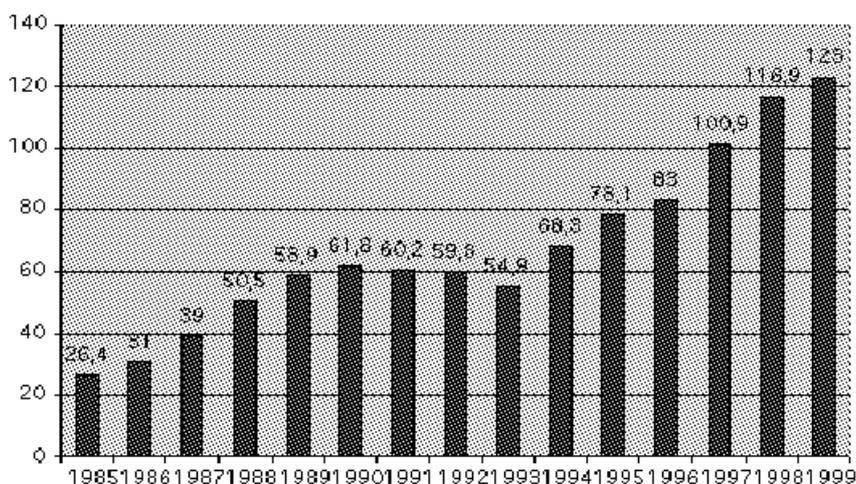
Source: basé sur Van Haeperen, 2000: p. 8.

Ce taux apparemment faible reflète mal la progression continue et persistante de l'emploi intérimaire en Belgique au cours des quinze dernières années.

Tous les indicateurs confirment en effet la part croissante du travail intérimaire sur le marché belge.

Tout d'abord, le nombre d'heures travaillées dans le cadre de contrats intérimaires a plus que quadruplé entre 1985 et 1999 (graphique 1).

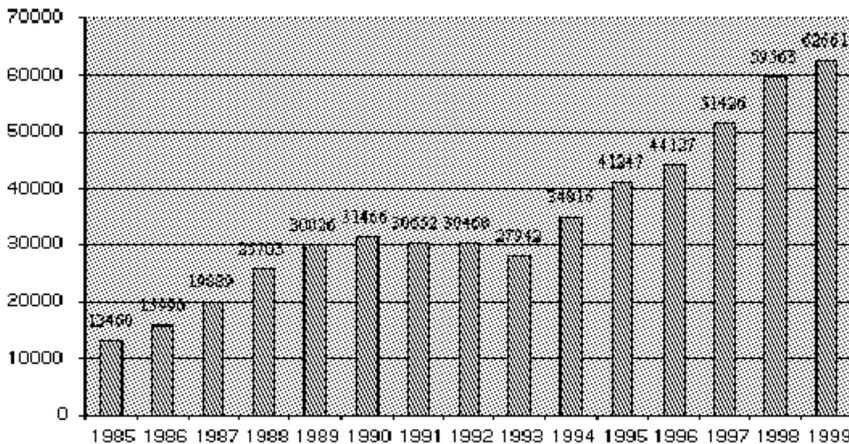
Graphique 1- Nombre d'heures de travail intérimaire prestées en Belgique, 1985-1999 (en millions)



Source: UPEDI, 1999: p. 9)

Le nombre de travailleurs intérimaires a lui aussi fortement augmenté, passant de 13460 en 1985 à plus de 60000 intérimaires mis au travail par jour en 1999 (graphique 2).

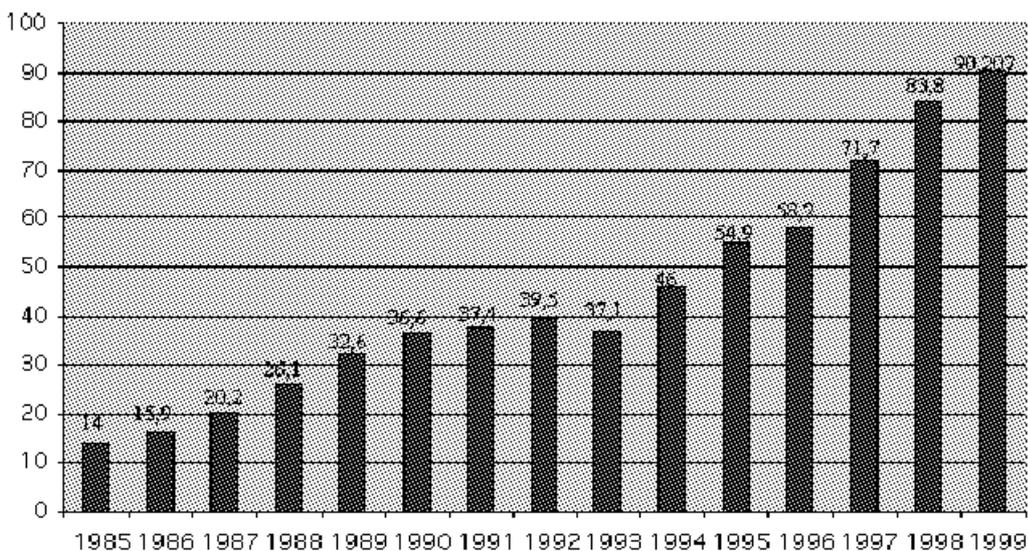
Graphique 2 - Nombre moyen d'intérimaires mis au travail par jour en Belgique 1985-1999



Source: UPEDI, 1999: p.10

Cette progression se reflète dans le chiffre d'affaires des opérateurs privés du secteur, qui se regroupent en Belgique au sein de l'UPEDI, l'Union professionnelle des Entreprises de Travail intérimaire. Ce chiffre d'affaires n'a cessé de croître au cours des quinze dernières années et s'est trouvé presque multiplié par trois entre 1989 et 1999 (graphique 3).

Graphique 3 - Chiffre d'affaires du secteur de l'intérim en Belgique 1985-1999, en milliards BEF



Source: Upedi, 1999: p. 10

La progression du travail intérimaire est semblable dans les différentes régions du pays (Flandre, Bruxelles, Wallonie). Cette expansion continue s'inscrit dans le cadre d'une extension du recours à des formes d'emploi temporaire mais, selon Van Haeperen (2000), la progression du travail intérimaire est plus nette que celle du travail temporaire: «Les contrats de travail flexible prennent une place croissante dans l'emploi salarié. Entre

1988 et 1998, l'emploi temporaire passe de 5,4% à près de 8% de l'emploi salarié, soit une hausse de 45%. Dans le même temps, le travail intérimaire, qui, pour rappel, est une des formes de travail temporaire, accuse une hausse plus significative encore, puisque sa part double, passant de 1,7% à 3,3% de l'emploi salarié. Ces évolutions laissent penser que l'emploi intérimaire a progressé dans l'emploi temporaire.» (Van Haeperen, 2000: p. 7).

Structure de l'emploi intérimaire

Selon les données collectées par l'Union professionnelle des entreprises de travail intérimaire (UPEDI), qui constitue l'une des principales sources d'information sur le travail intérimaire en Belgique, les travailleurs intérimaires sont principalement des jeunes travailleurs dès lors que plus de 45% d'entre eux ont moins de 26 ans (tableau 2).

Tableau 2 - Répartition des intérimaires par tranche d'âge en 1999

| | |
|------------------------|-------|
| Moins de 21 ans | 12,0% |
| 21-25 ans | 33,9% |
| 26-30 ans | 32,1% |
| 31-45 ans | 26,9% |
| 46 ans et plus | 6,1% |

Source : *Fonds social pour les intérimaires, données sectorielles, cité par Upedi, 1999, p. 14.*

Cette observation est confirmée, mais également nuancée, par Van Haeperen: «*Le travail temporaire concerne essentiellement les jeunes travailleurs. Un découpage de la population en tranches d'âge montre que 70 % environ des emplois temporaires sont concentrés dans les tranches d'âge 15- 24 ans et 25 - 34 ans. On note une structure comparable pour le travail intérimaire. La comparaison avec la structure d'âge des travailleurs salariés fait apparaître une nette sur-représentation des jeunes, plus importante toutefois pour les jeunes de la première tranche d'âge. L'explication généralement avancée est la nécessité pour les employeurs de réduire l'asymétrie d'information concernant les candidats à l'embauche. L'embauche sous contrat temporaire serait une étape du processus de recrutement au cours de laquelle l'employeur pourrait évaluer les aptitudes des candidats à occuper les postes à pourvoir. Au terme de ce processus, le contrat temporaire se transformerait en contrat à durée indéterminée. Les évolutions observées au cours de la période 1988-1998 devraient quelque peu nuancer cette explication. La régression de la tranche des 15-24 ans (-7,5 points de pourcentage) au profit de la tranche supérieure des 25-34 ans (+12,5 points) ne pourrait-elle en effet traduire une pérennisation des contrats temporaires, c'est-à-dire un maintien sous contrat temporaire des travailleurs entrés sur le marché du travail par le biais de ce type de contrat?*» (Van Haeperen, 2000: p. 9).

La part des jeunes dans cette forme d'emploi, associée à la forte croissance du recours au travail intérimaire depuis 1985, montre ainsi que de plus en plus de jeunes travailleurs se trouvent, sans doute en début de carrière, engagés sous contrat intérimaire. En d'autres termes, une part croissante du recrutement des jeunes se fait sous cette forme, et pour des populations de jeunes travailleurs qui tendent à s'élargir vers les catégories de 25 à 34 ans.

En ce qui concerne la distribution sectorielle du travail intérimaire, l'UPEDI, se basant sur une enquête effectuée en 1998 par un institut de sondage (SOBEMAP), observe que «*la majorité des missions d'intérim est prestée dans l'industrie (65%). C'est ensuite dans les services (14%) puis dans le commerce (8%) et enfin*

dans l'horeca¹ (4%) que les travailleurs intérimaires sont occupés.» (UPEDI, 1999 : p. 18). L'UPEDI rappelle qu'il faut interpréter ces données en sachant que, légalement, le recours au travail intérimaire est interdit dans certains secteurs (construction et déménagement) et limité dans le secteur public.

Corrélativement, l'emploi intérimaire touche plus fortement les ouvriers que les employés: «Les travailleurs intérimaires sont en majorité des ouvriers (62,8%); le solde, soit un peu plus du tiers (37,2%) étant employé.» (UPEDI, 1999: p. 15).

Les différences sectorielles et la prédominance des fonctions d'ouvriers ont pour conséquence le fait que le travail intérimaire touche plus fortement les hommes que les femmes: «Si les femmes constituent la majorité de la population occupant un emploi temporaire, et si au cours de la période de référence, leur proportion dans l'emploi a légèrement diminué, elles représentent en revanche moins de 40 % des travailleurs intérimaires, en dépit d'une légère hausse en cours de période. Au regard de leur part dans l'emploi salarié, les femmes sont donc sur-représentées dans l'emploi temporaire et sous-représentées dans l'emploi intérimaire. Cette sous-représentation des femmes s'explique par la composition de l'emploi intérimaire : la majorité de ces emplois - soit 70 % en 1998 - sont des emplois d'ouvriers, où les femmes sont peu présentes - soit 27 % de femmes pour 73 % d'hommes.» (Van Haeperen, 2000: p. 8).

Sur base de ces données, l'idéal-type du travailleur intérimaire serait ainsi représenté par un jeune ouvrier masculin dans l'industrie. Cela ne doit cependant pas faire oublier que l'emploi intérimaire se retrouve dans une grande diversité de secteurs d'activités et touche un nombre croissant de salariés, dans le cadre d'une tendance plus générale à l'extension du travail temporaire en Belgique. Cette progression peut être mise en rapport avec l'évolution légale et conventionnelle qui tend, depuis la loi de 1987, à assouplir les possibilités de recours au travail temporaire dans ses différentes formes.

Cadre legal et conventionnel du travail intérimaire

Sur le plan légal, le travail intérimaire est défini comme un travail temporaire effectué par un travailleur, l'intérimaire, pour le compte d'un employeur, l'entreprise de travail intérimaire, chez un tiers, l'entreprise utilisatrice (loi du 24 juillet 1987). Trois acteurs sont concernés et la législation prévoit une réglementation pour chacun d'entre eux.

Du côté de l'entreprise utilisatrice

Le recours au travail intérimaire est autorisé en Belgique dans trois cas de figure bien précis:

- en cas de remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat de travail est temporairement suspendu ou définitivement rompu;
- lors d'un surcroît temporaire de travail;
- pour l'exécution d'un travail exceptionnel.

Certains secteurs ne sont pas autorisés à faire appel aux intérimaires pour leur personnel ouvrier : le secteur de la construction (Commission paritaire 124), et celui du déménagement - garde de meubles (CP 140.05). La

¹ HORECA ; soit le secteur reprenant les hôtels, restaurants et café.

loi prévoit que le travail intérimaire est également interdit lorsque l'entreprise utilisatrice veut remplacer un ouvrier en chômage économique ou en chômage temporaire pour cause d'intempéries. De même, une entreprise en grève ou en lock-out ne peut pas faire appel à des travailleurs intérimaires pendant le conflit.

La durée maximale pendant laquelle le travail intérimaire est autorisé, ainsi que la procédure à suivre pour pouvoir y recourir, sont réglementées et différentes selon les trois cas et selon la présence ou non d'une délégation syndicale dans l'entreprise utilisatrice.

Durée maximale

La durée maximale autorisée pour l'engagement d'un travailleur intérimaire varie selon les cas de figure. Ainsi, une entreprise utilisatrice peut y avoir recours:

- pendant toute la période de suspension, lorsqu'il s'agit de remplacer un travailleur dont le contrat de travail a été suspendu;
- pendant six mois lorsque le travailleur intérimaire remplace un travailleur permanent licencié, avec possibilité de prolongation de six mois supplémentaires si la délégation syndicale, ou à défaut le fonds sectoriel, a marqué son accord;
- s'il n'y a pas de délégation syndicale, pendant six mois dans le cas d'un surcroît temporaire de travail, avec possibilité de prolongation de six mois supplémentaires si, à chaque reprise, le fonds sectoriel a marqué son accord;
- s'il y a une délégation syndicale, dans le cas d'un surcroît temporaire de travail, pendant toute la durée de l'autorisation de cette délégation, sans limite de temps.
- pendant 3 mois (sauf exceptions) dans le cas d'un travail exceptionnel.

Procédure

La délégation syndicale de l'entreprise utilisatrice doit donner son accord préalable pour l'engagement d'un travailleur intérimaire dans les cas suivants:

- remplacement d'un travailleur licencié pour motif grave ou avec préavis;
- surcroît temporaire de travail;
- prolongation de six mois du remplacement de travailleur permanent lorsque le contrat de ce dernier a pris pour un autre motif que le préavis ou la faute grave.

Si l'entreprise utilisatrice ne dispose pas de délégation syndicale propre, elle doit en informer préalablement le fonds social sectoriel. Dans les autres cas, il n'y a pas de procédure à suivre de la part de l'entreprise utilisatrice.

Dans le cas d'un surcroît de travail, l'accord de la délégation syndicale doit porter également sur la durée du recours et sur le nombre de travailleurs concernés (source: UPEDI, 1998).

Tableau 3 - *Récapitulatif des durées et procédures autorisées*

| Motif du recours au travail intérimaire | Entreprise utilisatrice avec délégation syndicale | | Entreprise utilisatrice sans délégation syndicale | |
|--|--|--|--|--|
| | Durée | Procédure | Durée | Procédure |
| Remplacement d'un travailleur permanent lorsque le contrat de travail est suspendu | Durée de la suspension | Aucune | Durée de la suspension | Aucune |
| Remplacement d'un travailleur permanent lorsque le contrat de travail a pris fin avec préavis ou motif grave | 6 mois + Prolongation de 6 mois | Accord préalable de la DS Accord préalable de la DS | 6 mois + Prolongation de 6 mois | Informers le Fonds social Informers le Fonds social |
| Remplacement d'un travailleur permanent lorsque le contrat de travail a pris fin pour un autre motif | 6 mois + Prolongation de 6 mois | Aucune Accord préalable de la DS | 6 mois + Prolongation de 6 mois | Aucune Informers le Fonds social |
| Surcroît temporaire de travail | A convenir lors de la demande d'autorisation | Accord préalable | 6 mois + Prolongation de 6 mois | Informers le Fonds social Informers le Fonds social |
| Travail exceptionnel | 3 mois (sauf exceptions) | Aucune (sauf exceptions) | 3 mois (sauf exceptions) | Aucune (sauf exceptions) |

Source: UPEDI, site internet, http://www.upedi.be/fr/Juridique/Dur_e_et_proc_dure/dur_e_et_proc_dure.html

Du côté des entreprises de travail intérimaire

Pour pouvoir exercer l'activité de placement de travailleurs intérimaires, une entreprise doit recevoir un agrément accordé par une commission. Il y a trois «Commissions d'agrément», composées entre autres d'employeurs et de représentants syndicaux, qui se répartissent les agréments pour les différentes régions (wallonne, flamande et bruxelloise). Parmi les conditions requises pour obtenir l'agrément, il faut être en ordre en matière de lois sociales belges.

Cette commission est un outil de contrôle et de sanction important. En effet, en cas de problème, les services de l'inspection sociale peuvent être en charge d'une enquête et la plainte peut permettre à la commission, aux autorités publiques et/ou à l'inspection sociale de sanctionner l'agence de travail intérimaire. Par le passé, certaines agences se sont vu retirer leur agrément ou ont reçu un agrément limité dans le temps suite à des problèmes d'application des lois sociales.

Afin, entre autres, d'éviter que des plaintes éventuelles ne remontent jusqu'à cette commission, d'autres lieux de résolution de conflits ont été mis en place, comme la «Commission des Bons Offices» dans laquelle siègent des représentants des employeurs et des travailleurs ou comme le service «Ombus-service» qui traite au sein de l'UPEDI de plaintes que peuvent recevoir les membres de cette association (sans les organisations syndicales dans ce cas).

Du côté des travailleurs intérimaires

Le principe général en Belgique est que le travailleur intérimaire a exactement les mêmes droits et obligations que les autres travailleurs de l'entreprise utilisatrice, que ce soit en termes de salaire, de temps de travail, de

protection contre les accidents du travail ou de prestations de sécurité sociale. Cependant, certains avantages sociaux ont dû être négociés au sein de la Commission paritaire spécifique au secteur intérimaire afin que l'application de ces avantages soit concrétisée, comme c'est le cas pour les exemples suivants:

- le droit à la prime de fin d'année, réservée aux travailleurs intérimaires ayant travaillé pendant au moins 65 jours durant une période de référence (du 1er avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours) (source: UPEDI, 1998);
- le droit à la prime syndicale (source: CSC, 1999);
- le droit à une indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée et en cas de chômage pour raisons économiques, techniques ou de force majeure (source: CSC, 1999);
- le droit au pécule de vacances: simple et double pécule de vacances qui représente 15.34% du salaire brut (source: UPEDI);
- les indemnités de maladie, qui sont payées par la mutuelle ou par l'entreprise de travail intérimaire selon le nombre de jours de maladie (source: UPEDI);
- la garantie par le Fonds social de prêts destinés à faire face à des problèmes sociaux ou des circonstances imprévues (hospitalisation, gardes des enfants, aide à domicile, etc.) ou encore destinés à résoudre des problèmes de mobilité (source: CSC, 1999);
- le droit à suivre une formation pour les travailleurs intérimaires pendant les heures de prestation.

Évolution du cadre légal

L'évolution de la législation et du cadre conventionnel s'est opérée en deux mouvements : une première phase dans les années 80 a été caractérisée par une réglementation accrue ; la deuxième phase dans les années 90 a été marquée par un assouplissement des règles d'admission et un renforcement de la protection des travailleurs intérimaires.

Dans la première phase, il était nécessaire, face au vide juridique, de poser les bases légales du travail intérimaire. La volonté syndicale était de réglementer ce marché encore marginal à ce moment pour que la flexibilité soit encadrée. Certains secteurs seront dès le début exclus du champ du travail intérimaire, le contrôle syndical sur le recours à cette forme d'emploi est mis en place.

Dans la seconde phase, la négociation et les différents accords conclus entre les employeurs du secteur du travail intérimaire et les organisations syndicales révèlent les enjeux propres à chaque acteur:

- d'un côté, on observe un assouplissement des règles et un élargissement de la définition légale en termes de marché, de procédure, de durée autorisée, à la demande du banc patronal;
- et de l'autre côté, on assiste au développement des avantages et de la protection du travailleur intérimaire, à la demande du banc syndical qui a maintenant accepté le phénomène du travail intérimaire grâce, entre autres, à l'amélioration constante du statut du travailleur intérimaire.

Tableau 4 - *Récapitulatif des principaux dispositifs légaux et conventionnels (basé sur les travaux du CNT et sur les textes des lois et des conventions collectives de travail)*

| Dispositions légales (loi) ou conventionnelles (CCT) | Descriptif | Commentaires |
|---|---|---|
| Loi du 28 juin 1976 | Porte une réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise à disposition d'utilisateurs | Expiration de la loi le 30 novembre 1981 |
| CCT n° 36 27 novembre 1981 | Convention de base qui remplace la loi de 1976 | Base conventionnelle |
| CCT n°36 bis 27 novembre 1981 | Règle le fonds sectoriel de sécurité d'existence | Définition des avantages et protection des travailleurs intérimaires |
| CCT n°36 ter 27 novembre 1981 | Règle les avantages sociaux à charge du Fonds sectoriel | |
| CCT n°36 quater 27 novembre 1981 | Règle le statut de la délégation syndicale | |
| CCT n° 36 quinquies 27 novembre 1981 | Règle les dispositions concernant les vêtements de travail et de protection | |
| CCT n°36 sexies 27 novembre 1981 | Etablit le contrat de travail intérimaire type | |
| CCT n°36 decies 4 mars 1986 | Octroi de la prime de fin d'année aux travailleurs intérimaires | |
| La loi du 24 juillet 1987 | Loi sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs Institue une Commission paritaire pour le travail intérimaire ainsi qu'un fonds de sécurité d'existence | Première base légale pour la mise à disposition des travailleurs en dehors du travail intérimaire |
| CCT n°47 bis 18 novembre 1990 | Définit la procédure à respecter et la durée du travail temporaire ou intérimaire dans les cas de surcroît extraordinaire de travail, de grève, de lock-out et de remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin. | Premières dérogations aux durées et procédures fixées par la loi (dans le cas d'un surcroît extraordinaire de travail) |
| CCT n°47 ter | Concerne le salaire garanti en cas de maladie ou d'accident | |
| CCT n°47 quater | Précisions sur le travail intérimaire à temps partiel | |
| CCT n°47 quinquies | Octroi des chèques repas pour les travailleurs intérimaires | |
| CCT n°47 sexies | Modifie la CCT n°36 sur la prime de fin d'année | |
| CCT n°47 septies | Modifie la CCT n°36 sur le Fonds de Sécurité d'existence | |
| CCT n°47 octies | Modifie la CCT n°36 sur le contrat type de travail intérimaire | |
| CCT n°47 nonies | Exécution de la loi du 29 décembre 1990 (qui concerne l'affectation de 0.25% des salaires à la promotion d'initiatives en faveur de l'emploi des groupe à risques) dans le cadre de l'activité intérimaire | Demande d'extension de la notion légale |
| CCT n°47 decies | Modalités de perception des 0.25% en faveur de l'emploi des groupes à risques | |

Tableau 4 - (cont)

| Dispositions légales (loi) ou conventionnelles (CCT) | Descriptif | Commentaires |
|---|---|--|
| CCT n°57 13 juillet 1993 | Intègre les dérogations et les consolide | |
| CCT n°58 7 juillet 1994 | Etablit de nouvelles procédures à respecter et de nouvelles durées du travail temporaire en cas de remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin | Assouplissement |
| Loi cadre Juillet 1996 | Le terme « surcroît extraordinaire » de travail est remplacé par « surcroît temporaire » de travail. + élargissement du travail intérimaire en cas d'interruption de carrière de courte durée. | Élargissement |
| Arrêté Royal 4 décembre 1997 | Création du Service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire : «Prévention et Intérim » (P et I) | |
| Arrêté royal 24 septembre 1998. | DIMONA ou Déclaration immédiate de l'emploi, instaurée dans le secteur du travail intérimaire | Depuis le 1er janvier 1999, chaque occupation d'un intérimaire doit être préalablement communiquée à l'Office National de Sécurité Sociale par l'entreprise de travail intérimaire |
| Avis du CNT n°1295 20 décembre 1999 | Exécution de l'Accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 : mise à disposition de travailleurs. | Demande de précisions de certains critères de prêts de travailleurs en vue l'élargissement de la définition |
| Loi du 12 août 2000 (+3 Arrêtés royaux mettant en œuvre le principe de la loi) | Définit l'intérim d'insertion et mise à disposition de travailleurs difficiles à placer par des groupements d'employeurs | Possibilité pour les entreprises intérimaires d'engager des travailleurs intérimaires « difficiles à placer » à durée indéterminée |
| CCT n°36 terdecies octobre 2000 | Élargit les possibilités de faire appel à des travailleurs intérimaires pour l'exécution de travail exceptionnel | |

Debats en cours

Mise à disposition des travailleurs

Le travail intérimaire constitue, en principe, la seule possibilité pour une entreprise de mettre des travailleurs à la disposition d'une autre: *«La mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs qui exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur est interdite si elle se produit en dehors des règles relatives au travail intérimaire. Mais il peut être dérogé exceptionnellement à cette interdiction si l'utilisateur obtient l'autorisation de l'Inspection des lois sociales ou dans le cas où la mise à disposition de travailleurs s'effectue au sein d'un même groupe économique»* (Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, 2000).

Ce principe se trouve toutefois en discussion actuellement, dans la perspective d'un élargissement éventuel des possibilités de recours à la mise à disposition des travailleurs, qui est à mettre en rapport avec l'assouplissement progressif des conditions dans lesquelles le travail temporaire est permis. En effet, lors du dernier accord interprofessionnel de décembre 1998, les partenaires sociaux ont examiné au sein du Conseil

National du Travail, à la demande des fédérations patronales, l'opportunité ainsi que la possibilité d'élargir la mise à disposition du personnel. *«Il ressort d'un examen des dispositions légales que certaines notions sont sujettes à des interprétations diverses. Il s'agit de la durée limitée pendant laquelle une mise à disposition est possible moyennant l'accord de la délégation syndicale et l'autorisation préalable des autorités. Et du caractère momentané des tâches spécialisées pour lesquelles une autorisation préalable n'est pas requise dans le cadre de la mise à disposition. L'accord intervenu porte sur les précisions à définir par une convention future pour que la législation actuelle puisse garantir une meilleure sécurité juridique aux travailleurs.»* (Delbar, 1999)

Dans la suite de l'accord interprofessionnel de 1998-2000, la loi du 12 août 2000 introduit certaines modifications dans la mise à disposition de certaines catégories de travailleurs:

a) la mise à disposition de travailleurs difficiles à placer par des groupements d'employeurs

Le 12 août 2000, une loi a été votée autorisant la mise à disposition spécifique de travailleurs dits «difficiles à placer» non pas par des entreprises de travail intérimaire mais par un groupement d'employeurs. Les travailleurs doivent répondre aux critères suivants : être demandeurs d'emploi inoccupés de longue durée, ou être bénéficiaires du minimum de moyens d'existence, ou être bénéficiaires de l'aide sociale. *«Comme une entreprise peut hésiter à supporter seule le coût de l'engagement d'un travailleur supplémentaire, difficile à placer de surcroît, le groupement d'employeurs permet de lever l'hésitation en réunissant un ensemble d'entreprises dans une structure juridique autonome pour supporter le coût d'un tel engagement: c'est ce qu'on appelle la»* mutualisation *«de travailleurs, c'est-à-dire la répartition d'un coût entre les membres d'un groupe».* (Ministère de l'Emploi et du Travail, site Internet, <http://meta.fgov.be/pc/pce/pcem/frcem05.htm>).

b) l'intérim d'insertion

La loi du 12 août 2000 institue également «l'intérim d'insertion», reconnaissant formellement aux entreprises de travail intérimaire un rôle d'intégration professionnelle de travailleurs sans emploi: *«Comme les agences intérimaires fonctionnent aujourd'hui assez bien comme canal d'insertion vers un emploi normal à temps plein avec un contrat à durée indéterminée, elles peuvent jouer un rôle important dans l'accès à l'emploi des personnes difficiles à placer».* (Ministère de l'Emploi et du Travail, <http://meta.fgov.be/pc/pce/pcei/frcei10.htm>, 2000).

C'est ainsi que le Ministère de l'Emploi et du Travail justifie l'élaboration de la nouvelle loi d'août 2000 qui permet aux entreprises de travail intérimaire d'engager des personnes, non plus de manière temporaire, pendant la période de la mission, mais à durée indéterminée et ce pour travailler dans une ou plusieurs entreprises utilisatrices. Les travailleurs visés par cette loi doivent être, selon les termes de l'accord, *«difficiles à placer»*, c'est-à-dire demandeurs d'emploi inoccupés de longue durée ou bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ou encore bénéficiaires de l'aide sociale. Le travailleur engagé peut mettre fin au contrat de travail, moyennant un préavis de 7 jours, s'il a trouvé un autre emploi. Pour favoriser cet engagement, les entreprises intérimaires qui les emploient peuvent bénéficier de l'allocation que recevait le travailleur avant d'être engagé. Les partenaires sociaux du secteur ont négocié en septembre 2000 les conditions de rémunération des travailleurs intérimaires » en intérim d'insertion » pour les périodes pendant lesquelles ces travailleurs ne sont pas mis à la disposition d'un utilisateur.

Au-delà de l'objectif d'insertion avoué, cette loi constitue une révolution dans le secteur parce qu'elle ouvre en Belgique la possibilité d'engager certains travailleurs intérimaires sous contrat à durée indéterminée (CDI). L'UPEDI, fédération patronale des entreprises intérimaires, a toujours revendiqué cette possibilité (sous le nom de projet «d'intérim bis»), arguant du fait que tous les acteurs y sont gagnants: l'engagement

à durée indéterminée permettrait de fidéliser les travailleurs intérimaires et de les former et les travailleurs intérimaires seraient en outre protégés par un meilleur statut. Elle regrette d'ailleurs que la loi ne s'adresse qu'à un public fragilisé. Les organisations syndicales, elles, ne le voient pas de cet œil: le contrat bilatéral entre un employeur et le travailleur reste pour elles la norme à privilégier et le travail intérimaire doit rester un travail temporaire, encadré et contrôlé; dès lors, elles ont toujours refusé la possibilité de négocier des contrats à durée indéterminée entre les agences d'intérim et les intérimaires. Cependant, cette nouvelle loi ouvre la brèche et la position syndicale de refus catégorique de développer les CDI dans l'intérim est mise en danger.

Le travail intérimaire et le secteur de la construction

Dans la lignée de l'accord interprofessionnel signé en décembre 2000, les partenaires sociaux sont en train de négocier la possible levée de l'interdiction du travail intérimaire dans le secteur de la construction. Cependant, le débat est agité et malgré plusieurs mois de négociation, les partenaires sociaux du secteur de la construction n'ont pas encore trouvé d'accord. Une formule intermédiaire, propre au secteur, serait éventuellement envisagée.

Roles et strategies des acteurs

Offreurs de travail intérimaire

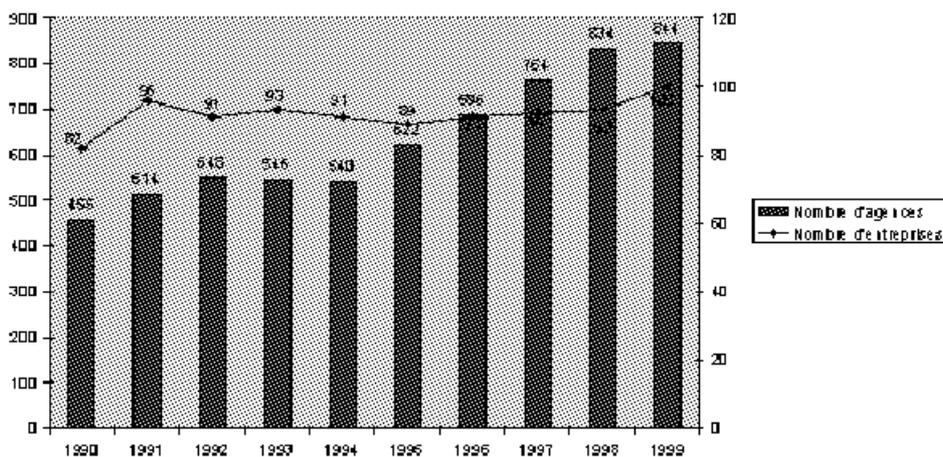
Le marché du travail intérimaire en Belgique comprend des entreprises de placement issues du secteur privé et du secteur public.

Dans le secteur privé, l'UPEDI représente la majorité des entreprises de travail intérimaire (plus ou moins 90% du marché privé).

Dans le secteur public, le législateur a autorisé en 1979 l'Office national de l'emploi, service public de placement des demandeurs d'emploi, à agir sur le marché du travail intérimaire, ce qui a amené la création en 1980 d'un service public d'intérim, qui s'appellera par la suite le «T-INTERIM». Actuellement, étant donnée la régionalisation du pays (Flandres, Bruxelles et Wallonie), le T Intérim se scinde en 3 cellules bien distinctes, attachées à leur organisme de référence (T-Intérim rattaché au VDAB en Flandres, T-Service rattaché à l'ORBEM à Bruxelles, et T-Intérim rattaché au FOREM en Wallonie).

Pour les seules entreprises de travail intérimaire du secteur **privé** regroupées dans l'UPEDI (soit 62 entreprises représentant presque 90% du marché du secteur privé), l'évolution du chiffre d'affaires (v. ci-dessus) reflète bien l'importance quantitative croissante de l'activité. Cette évolution va de pair avec une augmentation, à la fin des années 1980, du nombre d'opérateurs privés, c'est-à-dire du nombre d'entreprises de travail intérimaire, qui double entre 1985 et 1990, passant de 40 entreprises en 1985 à 82 en 1990, pour se stabiliser ensuite. Par contre, le nombre d'agences n'a cessé d'augmenter depuis 1985 et il a également presque doublé entre 1990 et 1999 (graphique 4).

Graphique 4 - Evolution du nombre d'entreprises et d'agences de travail intérimaire



Source: UPEDI 1998 et 1999

Une telle progression peut être considérée comme induite par une augmentation de la demande de travail intérimaire, de la part des entreprises utilisatrices et peut-être de la part des travailleurs eux-mêmes, mais elle doit aussi être considérée, en soi, comme un vecteur fort de la croissance du travail intérimaire sur le marché du travail belge. L'accroissement de l'offre de la part des opérateurs contribue en soi à un développement de cette forme de travail.

Ces opérateurs adoptent effectivement une stratégie extrêmement volontariste et active pour la favoriser. Ce rôle passe d'abord par la prospection que ces entreprises effectuent auprès des entreprises clientes, mais il repose également sur plusieurs autres formes d'action:

- une vaste promotion de l'image du travail intérimaire en tant que facteur, à la fois, de flexibilité des entreprises et d'insertion professionnelle des travailleurs;
- des démarches permanentes de «lobbying» auprès des pouvoirs publics en vue d'élargir les possibilités de recours au travail intérimaire;
- une diversification de la gamme des services offerts aux entreprises clientes;
- un élargissement des publics visés par le travail intérimaire.

En ce qui concerne le discours, on ne peut qu'être frappé par la permanence, depuis une dizaine d'années, d'un discours tenu par les opérateurs de travail intérimaire et largement diffusé auprès de leurs divers interlocuteurs, - marché de l'emploi, pouvoirs publics, entreprises clientes, grand public. Ce discours s'articule sur un ensemble de thèmes qui visent à mettre en évidence les avantages du travail intérimaire, de même que son caractère indispensable dans le contexte économique actuel:

- le travail intérimaire est ainsi présenté comme un moyen essentiel de flexibilité à l'usage des entreprises à moindre coût;²
- il est promu en tant que vecteur de transition professionnelle sur le marché du travail;

Le discours à ce sujet est particulièrement axé sur le rôle du travail intérimaire comme «filière de recrutement pour les entreprises», thème sur lequel l'UPEDI a financé plusieurs études. Dans cette optique, l'UPEDI entretient une position forte selon laquelle *«l'intérim se profile depuis plusieurs années comme étant à la fois un instrument de flexibilité et un instrument du marché du travail qui gère l'offre et la demande sur ce marché.»* (UPEDI, 2000a).

Il faut signaler à cet effet que la législation sociale belge protège le travailleur dans le cadre d'un contrat de travail dit «normal» en instaurant des périodes d'essai minimales et des périodes de préavis relativement longues puisqu'elles peuvent aller de 3 mois à plusieurs années. Travailler avec des intérimaires permet à l'employeur d'engager des employés pour des périodes très courtes, et donc de prolonger les périodes d'essai et de ne pas devoir payer de période de préavis des travailleurs.

En présentant le travail intérimaire comme «instrument du marché du travail» qui gère l'adéquation entre offre et demande, le secteur promeut une vision de ce type d'emploi qui soit à la fois utile à l'entreprise et favorable au travailleur: pour l'entreprise, l'intérim est présenté comme instrument «idéal» de la flexibilité, tandis que, pour le travailleur, il apparaît comme un facteur d'insertion professionnelle.

Avec la même perspective, le secteur effectue auprès des autorités publiques de multiples démarches de lobbying: ainsi, par exemple, en 2000, *«L'UPEDI lance un appel au gouvernement fédéral en faveur d'une*

² A moindre coût puisque contrairement à un contrat de travail dit «normal», même si le tarif horaire est plus élevé, l'employeur ne paie que les heures réellement prestées (sans payer les absences pour cause de maladie, les périodes de préavis, les dépenses en matière de formation, etc).

révision fondamentale de la loi de juillet 1987 relative à l'intérim, et ce afin de mieux répondre aux besoins des utilisateurs et des intérimaires tout en préservant les intérêts économiques et sociaux des parties concernées. (...) L'intérim constitue un des instruments essentiels de la dynamique de l'emploi. S'en priver dans l'application de mesures favorables à l'emploi n'est plus crédible.» (id.)

La stratégie volontariste du secteur repose aussi sur un élargissement de la gamme des services offerts aux entreprises clientes: les opérateurs de travail intérimaire se présentent ainsi de manière croissante comme «prestataires de services» favorisant la flexibilité de l'entreprise mais prenant en charge, en outre, des activités de sélection, de recrutement et de formation du personnel: «Les entreprises de travail intérimaire sont aussi des «prestataires de services» qui assument une fonction bien déterminée au sein de l'entreprise, à savoir la recherche du candidat qui convient pour occuper tel ou tel poste. Il s'agit de recruter du personnel temporaire, mais aussi dans certains cas, indirectement du personnel fixe. Les entreprises de travail intérimaire assument ainsi en tout ou en partie une des tâches du service du personnel.» (UPEDI, 2000a).

Plus récemment, la stratégie a également consisté à élargir le public visé par le travail intérimaire, en y intégrant, en particulier, le travail étudiant ou les travailleurs âgés de plus de 45 ans. Le secteur s'est également intéressé de façon croissante aux demandeurs d'emploi, en mettant en avant son rôle d'insertion. Ainsi, par exemple, le T-Intérim, qui relève des services publics de placement en Wallonie, a récemment développé dans la région de Charleroi un service «d'intérim d'insertion»: «**L'agence d'intérim d'insertion trouve sa différenciation dans l'accompagnement socio-pédagogique individuel voire collectif des candidats intérimaires et dans la sensibilisation des entreprises à la démarche citoyenne et à leur rôle dans l'environnement social**» (T-intérim, 2000; v. aussi ci-dessus la loi du 12 août 2000).

Le secteur met donc en œuvre de multiples stratégies pour renforcer et accroître son activité, dans un contexte national où le marché est très restreint et ne permet plus guère de progression dans le cadre d'origine fixé par la loi.

Le secteur joue ainsi un rôle actif dans le développement de l'offre de travail intérimaire, et apparaît comme un acteur important dans les évolutions du marché de l'emploi. En tant que tel, il contribue à la fois à une croissance quantitative du travail intérimaire et à l'élargissement de ses possibilités.

Une question reste en suspens: y a-t-il création d'emploi ou substitution de l'emploi permanent vers l'emploi temporaire (nous y reviendrons)?

Travailleurs et organisations syndicales

Qui sont les travailleurs du secteur de l'intérim, quelles sont les missions qu'ils effectuent et de quelles manières celles-ci se traduisent-elles ou non en emploi fixe? Les données pour répondre à ces questions proviennent uniquement d'enquêtes effectuées par la Fédération patronale des entreprises de travail intérimaire (il est à noter que pour celle-ci, le rôle d'insertion du travail intérimaire dans le marché de l'emploi est acquis).

Ensuite, nous regarderons comment les travailleurs sont représentés au sein d'un secteur qui par définition n'occupe que temporairement les individus et quelles sont les stratégies que les organisations syndicales mettent en place pour représenter les travailleurs collectivement.

Profil des travailleurs intérimaires

Au-delà de l'idéal-type du travailleur intérimaire représenté par un jeune ouvrier masculin dans l'industrie (voir ci-dessus «Évolution du travail intérimaire et marché de l'emploi»), quelques caractéristiques sont intéressantes à relever parmi la population des travailleurs intérimaires belges, parce qu'elles se démarquent de celles de la population active en général.

1. Si la progression du travail intérimaire est semblable dans les différentes régions du pays (Flandre, Bruxelles, Wallonie), le nombre absolu de travailleurs intérimaires par contre, est beaucoup plus important en Flandre: 65.5% des travailleurs domiciliés en Flandre en 1998 contre 25.3% en Wallonie et 9.% à Bruxelles. (Source: IDEA Consult, 2000 - ces pourcentages se basent sur le lieu de domicile du travailleur et ne comprennent pas les 3.7% des travailleurs intérimaires qui ne résident pas sur le territoire belge).
2. D'après une ventilation des travailleurs intérimaires selon le plus haut niveau de diplôme obtenu, 9.3% des travailleurs intérimaires en 1998 sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement primaire, 22% de l'enseignement secondaire inférieur et 49.6% de l'enseignement secondaire supérieur. 15% des intérimaires disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur (Source, IDEA Consult, 2000).
3. Plus de la moitié des travailleurs intérimaires étaient en 1998 célibataires (59.3% en 1998) et n'avaient pas d'enfant (55.7% en 1998) (Source: Fonds social pour les intérimaires et IDEA Consult, 2000). Cette caractéristique est à mettre en relation avec le fait que les jeunes travailleurs sont sur-représentés parmi les intérimaires.

Dans les résultats d'une enquête téléphonique réalisée en 1999 auprès de 2500 travailleurs intérimaires pour le compte de l'UPEDI, Idea Consult note que le motif principal évoqué par les intérimaires interviewés pour travailler dans l'intérim demeure la volonté de trouver un emploi fixe. Se dégage également un faible pourcentage (5.2%) de personnes qui sont apparemment demandeuses de flexibilité.

Tableau 5 - *Motif le plus important pour effectuer de l'intérim*

| Motifs | Nombre d'intérimaires interviewés | Pourcentages |
|---------------------------------|--|---------------------|
| Trouver un travail fixe | 1298 | 51.9% |
| Avoir un salaire d'appoint | 385 | 15.4% |
| Autre | 507 | 20.3% |
| Le caractère varié de l'intérim | 179 | 7.2% |
| Souhaite un travail temporaire | 131 | 5.2% |
| Total | 2500 | 100% |

Source: IDEA Consult, rapport UPEDI 2000

Les missions d'intérim

A la question «combien de missions avez-vous prestées en moyenne en 1999?», 50.3% des travailleurs intérimaires répondent une seule (Source: IDEA Consult, 2000). Il faut entendre ici par mission, «une période continue d'intérim prestée chez un utilisateur déterminé - une succession de contrats d'intérim, par exemple de contrats hebdomadaires, peut en effet correspondre à une mission déterminée» (IDEA Consult, 2000).

Selon les mêmes sources, les travailleurs intérimaires déclarent avoir fait appel à une seule agence de travail intérimaire dans 74.9% des cas en 1999, pour trouver une mission d'intérim, et 53% des intérimaires interrogés ont travaillé pour une seule entreprise utilisatrice pendant l'année 1999.

Un quart (24.9%) des dernières missions effectuées par les travailleurs intérimaires interviewés ont duré moins d'un mois et 68% des missions moins de 6 mois. Une autre enquête réalisée par la SOBEMAP (SOBEMAP, 1998) affirme que sur une période de trois ans (du 1er janvier 1995 au 31 décembre 1997), 20% des intérimaires ont été au chômage pendant plus d'un an (périodes cumulées).

Organisations syndicales et Intérim

La représentation des travailleurs intérimaires

Malgré une convention collective (n°36 quater- 27 novembre 1981) qui règle le statut de la délégation syndicale au sein du secteur du travail intérimaire, la représentation des travailleurs intérimaires ne s'effectue pas selon les schémas classiques propres à la Belgique.

Cette convention collective de travail n°36 quater permet la désignation de délégués syndicaux lorsque ceux-ci remplissent les critères suivants:

1. être de nationalité belge, ressortissant de la CEE ou titulaire d'un permis de travail;
2. être âgés de 21 ans accomplis;
3. avoir été occupés en qualité de travailleur intérimaire pendant au moins 150 jours (pour un régime de semaine de 6 jours) ou 120 jours (pour un régime de semaine de 5 jours) déclarés dans les douze mois qui précèdent le mandat;
4. être affiliés à une organisation syndicale signataire de la CCT.

Or, par le caractère temporaire des missions, il n'est pas possible d'organiser d'élections sociales au sein du secteur. En d'autres mots, il n'y a pas de délégués syndicaux intérimaires. Même si la possibilité légale existe, dans les faits elle ne se concrétise pas. Par contre, le nombre de travailleurs intérimaires dans les entreprises utilisatrices est pris en compte pour déterminer si oui ou non cet employeur doit organiser des élections sociales et pour fixer le nombre de mandats à pourvoir lors de ces élections. Le taux d'affiliation des travailleurs intérimaires à un syndicat est important. Le nombre d'affiliés peut être connu par le versement des primes syndicales aux intérimaires syndiqués. Sur le nombre total des travailleurs intérimaires ayant droit à la prime de fin d'année, deux tiers de ceux-ci sont syndiqués.

Vision syndicale du travail intérimaire

Les organisations syndicales se sont opposées au début de l'essor du travail intérimaire à son développement, notamment pour des questions de statut précaire. Par la suite, leur vision du travail intérimaire a changé, pour plusieurs raisons: *«sous pression des syndicats, les conditions salariales des intérimaires se sont nettement améliorées. (...) Pour les bureaux d'intérim, il s'agissait d'une question de reconnaissance qui a contribué au renforcement du contrôle de l'application de la législation sociale par les bureaux eux-mêmes. (...) Une procédure efficace de traitement des plaintes a été mise en place avec le secteur, un modèle de règlement de travail a été élaboré, un fonds social pour les intérimaires a été créé, de nombreuses conventions collectives de travail ont été conclues. Grâce à toutes ces améliorations du statut social, la position de la CSC à l'égard du travail intérimaire est devenue plus nuancée.»* (CSC, 1998b)

En général, les organisations syndicales préfèrent limiter le travail intérimaire. Cependant, le travail intérimaire qui est relativement bien régulé est favorisé par rapport à d'autres formes de travail atypique comme la mise à disposition ou l'outsourcing qui *«garantissent moins d'avantages sociaux pour les*

travailleurs.» De même, le travail intérimaire est «syndicalement préférable au recours systématique aux heures supplémentaires pour les travailleurs fixes.» (CSC, 1998b : p.11)

En conclusion, les travailleurs intérimaires «ne peuvent plus être considérés comme des travailleurs de seconde zone. Les délégués doivent défendre au mieux leurs intérêts et veiller à améliorer leur conditions et circonstances de travail. Ils veilleront à ce que les dispositions légales concernant le travail intérimaire dans leur entreprise soient bien respectées; ils suivront et contrôleront l'évolution des formes flexibles d'emploi.» (CSC, 1998b: p.6)

La gestion des litiges

En l'absence de délégués syndicaux intérimaires sur le terrain, les services proposés traditionnellement par le syndicat doivent s'organiser selon d'autres modes de relais. Les travailleurs intérimaires qui veulent avoir recours à l'aide d'une organisation syndicale dans l'exercice de leur mission ont la possibilité de contacter soit le délégué syndical de l'entreprise utilisatrice, soit le permanent syndical régional de l'endroit où il travaille. Certaines organisations syndicales ont également développé des modes de communication originaux comme une ligne téléphonique gratuite, mise à la disposition des travailleurs intérimaires syndiqués qui rencontrent un problème ou ont besoin d'une information complémentaire.

Il faut noter que la défense des travailleurs intérimaires par les délégués des entreprises utilisatrices n'a pas toujours été de soi. Lorsque le travail intérimaire s'est répandu dans le courant des années 80, les délégués des entreprises utilisatrices avaient tendance à associer leur désaccord de ce phénomène dans leur unité de travail avec le refus de défendre les travailleurs intérimaires.

En cas de litige personnel, la recherche d'une solution est d'abord privilégiée au sein de l'entreprise utilisatrice. Si le cas reste conflictuel, il existe la possibilité de remonter le problème au niveau de la «Commission de Bons Offices», organisme paritaire créé par la convention collective de travail n°36 quater en 1981. Il s'agit d'une commission sectorielle dans laquelle siègent les représentants des employeurs (UPEDI) et des travailleurs (les trois organisations syndicales représentatives FGTB, CSC, CGSLB). Elle se réunit tous les mois pour traiter des conflits personnels mais des conflits collectifs peuvent également y être amenés. A titre d'exemple, lorsque la délégation syndicale d'une entreprise utilisatrice constate un usage intensif du travail intérimaire dans son entreprise, elle peut demander à la Commission des Bons Offices d'analyser la légalité de cette pratique.

Employeurs et entreprises utilisatrices

Quel rôle les entreprises utilisatrices jouent-elles dans l'évolution du travail intérimaire en Belgique ?

Le recours au travail intérimaire est répandu dans une grande diversité de secteurs, même si une majeure partie des missions sont effectuées dans l'industrie (v. ci-dessus). En termes de taille de l'entreprise, selon les chiffres de l'UPEDI (1999), sur 100 entreprises qui recourent au travail intérimaire, 55,8 comptent moins de 10 salariés, 38,02 comptent entre 10 et 100 salariés, les 6 autres étant des entreprises de plus de 100 personnes.

Il est inutile de rappeler ici le développement des pratiques de flexibilité dans les entreprises au cours des quinze dernières années (v. à ce sujet Goudswaard et de Nanteuil, 2000). Dans la mesure où il constitue une composante importante de l'accroissement du travail temporaire sur le marché du travail belge (v. ci-dessus), le travail intérimaire apparaît en effet comme un outil majeur de flexibilité.

Quelles sont cependant les raisons plus précises pour lesquelles les entreprises y font appel? L'institut de sondage SOBEMAP a effectué en 1995 une enquête sur le travail intérimaire, publiée en 1996 (SOBEMAP, 1996). Selon les résultats de cette enquête effectuée par téléphone auprès de cinq cents entreprises, et par rapport aux résultats d'enquêtes antérieures, «*les entreprises recourent plus volontiers au travail intérimaire pour répondre à des besoins de flexibilité plutôt que pour remplacer du personnel temporairement absent. L'intérim est également plus fréquemment utilisé par les entreprises comme filière d'embauche de personnel fixe.*» (SOBEMAP, 1996: p. 32).

De nouveau, on constate ici que les pratiques ne correspondent pas formellement à la définition légale originale du travail intérimaire, et que son usage recouvre une définition empirique plus large.

Par ordre décroissant, les principales raisons évoquées sont, d'après la SOBEMAP (1996), les suivantes: remplacement de personnel, surcharge de travail, recherche de personnel fixe, augmentation des effectifs sans embauche sous emploi stable, recherche de flexibilité (v. tableau 6).

Tableau 6 - *Raisons pour lesquelles les entreprises utilisatrices font appel aux intérimaires*

| Raisons | 1992 (% d'entreprises) | 1996 (% d'entreprises) |
|---|------------------------|------------------------|
| Remplacement de personnel absent | 28% | 33% |
| Surcharge momentanée de travail | 27% | 31% |
| Trouver du personnel fixe | 13% | 26% |
| Augmenter ses effectifs sans avoir à embaucher directement du personnel | 9% | 23% |
| Obtenir une flexibilité maximale | 9% | 21% |

Source: SOBEMAP, 1996: p. 34.

L'usage du travail intérimaire comme canal de recrutement apparaît très important: «*Parmi les canaux de recrutement les plus utilisés par les entreprises pour embaucher du personnel fixe, on note que le travail intérimaire occupe la troisième place, après les canaux informels et les annonces dans la presse. Près de la moitié des entreprises (47%) utilisent, entre autres, l'intérim pour trouver du personnel fixe.*» (id., p. 45).

Si l'on se réfère au schéma classique de «l'entreprise flexible» d'Atkinson (1996), le travail intérimaire concernerait un groupe «périphérique» de travailleurs, dont les fonctions seraient peu spécifiques par rapport au métier de la firme, soit parce qu'elles sont très spécialisées ou qu'il s'agit de fonctions «banales» qui peuvent facilement être externalisées. Les entreprises pourraient par ce moyen à la fois accroître leur flexibilité quantitative et leur flexibilité fonctionnelle.

Au vu de la progression du travail intérimaire sur le marché belge et des motifs avancés par les entreprises qui y recourent, on ne peut cependant considérer, comme Atkinson, qu'il ne concerne que certaines fonctions. Par contre, on peut estimer qu'il contribue effectivement à une flexibilité croissante, mais aussi à une externalisation de la part des entreprises utilisatrices:

- externalisation d'une partie des coûts de personnel, transformés par le biais du recours au travail intérimaire en frais variables;
- externalisation d'une partie de la main-d'œuvre qui, sous statut d'intérimaire, ne fait plus partie du personnel permanent de l'entreprise;

- externalisation vers les entreprises de travail intérimaire des activités de recrutement, de sélection, et parfois de formation, du personnel engagé par le canal de l'intérim.

Le travail intérimaire apparaît ainsi de manière croissante comme composante majeure de ce que Van Haeperen (2000) appelle «des formes multidimensionnelles de la flexibilité», participant à l'accroissement du travail temporaire et s'intégrant de manière régulière dans les pratiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises.

La fonction du travail intérimaire comme canal de recrutement est à cet égard très ambiguë: si elle est utilisée par l'UPEDI pour défendre l'image d'un travail intérimaire favorable à l'insertion professionnelle, on peut, dans une autre optique, considérer que les entreprises ont progressivement substitué du travail temporaire à de l'emploi stable, et que des canaux «traditionnels» de recrutement ont cédé la place à un recrutement par le biais de formules d'emploi temporaire, dans un contexte où les entreprises sont réticentes à engager sous les conditions d'un contrat à durée indéterminée qui implique en Belgique de nombreuses contraintes pour l'employeur.

Pouvoirs publics

Le gouvernement au travers de son Ministère de l'Emploi et du Travail joue également un rôle dans la promotion du travail intérimaire en prenant de nombreuses initiatives dans ce domaine.

Tout d'abord, la loi sur l'intérim d'insertion votée en août 2000 résulte d'une initiative de la Ministre de l'Emploi et du Travail (voir ci-dessus le cadre légal): «*La loi programme de juillet 2000 a prévu d'utiliser le secteur intérimaire comme moyen - complémentaire à ceux existants - de mise à l'emploi du public le plus difficile à placer. C'est ainsi que les entreprises de travail intérimaire pourront engager à durée indéterminée et à temps plein des personnes du public-cible*» (Source: Ministère de l'Emploi et du Travail, 2000, Plan Emploi de la Ministre, Un nouveau départ pour les oubliés de la croissance, http://meta.fgov.be/pa/fra_index.htm)

Sur ce sujet, et à titre d'exemple, un premier accord a été conclu entre la société d'intérim Adecco et le Ministère de l'Intégration sociale pour engager sur un an, 1000 personnes bénéficiant du minimex (minimum de moyens d'existence): «*Ces personnes se verront offrir un contrat de travail à temps plein durant une période ininterrompue de 24 mois. Adecco procurera en plus une formation adéquate aux personnes qui en ont le plus besoin.*» (source: <http://www.adecco.be/FR/main.dhtml?cat=A-invoeg,lang=FR>).

Par la suite, sept sociétés d'intérim ont signé en octobre 2000 avec le Ministre de l'Intégration Sociale, Johan Vande Lanotte, «*un accord concernant l'intérim d'insertion. Il s'agit des sociétés publiques T-Intérim Wallonie, VDAB T-Interim et T-Service Bruxelles, ainsi que les sociétés d'intérim privées Randstad Interlabor, Vedior Interim, Creyf's Interim et Start Interim. C'est la première fois qu'un Ministre fait appel au secteur privé de manière structurelle afin d'intégrer les groupes à risques au marché du travail. Tant les sociétés d'intérim publiques que privées ont de plus signé un code déontologique afin d'assurer l'intégration et l'accompagnement des minimexés dans le système de l'intérim d'insertion et d'éviter les effets pervers sur le marché de l'emploi.*» (Source: <http://www.randstad.be/>)

Une autre initiative entre services public et agences d'intérim illustre bien le fait que les pouvoirs publics belges considèrent le secteur du travail intérimaire comme «*un partenaire de choix dans la résorption du chômage*» (FEB, 1998). Suite à la convention n°181 de l'OIT qui encourage les collaborations entre les acteurs privés et publics du marché du travail, un accord entre l'UPEDI (Union professionnelle des entreprises

de travail intérimaire) et l'Orbem (Office Régional Bruxellois de l'Emploi) a été signé en novembre 1997. L'objectif est alors de favoriser l'intégration professionnelle par le biais de l'intérim «des jeunes travailleurs de moins de 25 ans disposant au mieux d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et des travailleurs âgés de plus de 45 ans» (UPEDI, Communiqué de presse, janvier 1999). Après une évaluation positive de la collaboration un an après l'accord, les acteurs UPEDI et ORBEm ont décidé de la prolonger en élargissant les actions à d'autres publics.

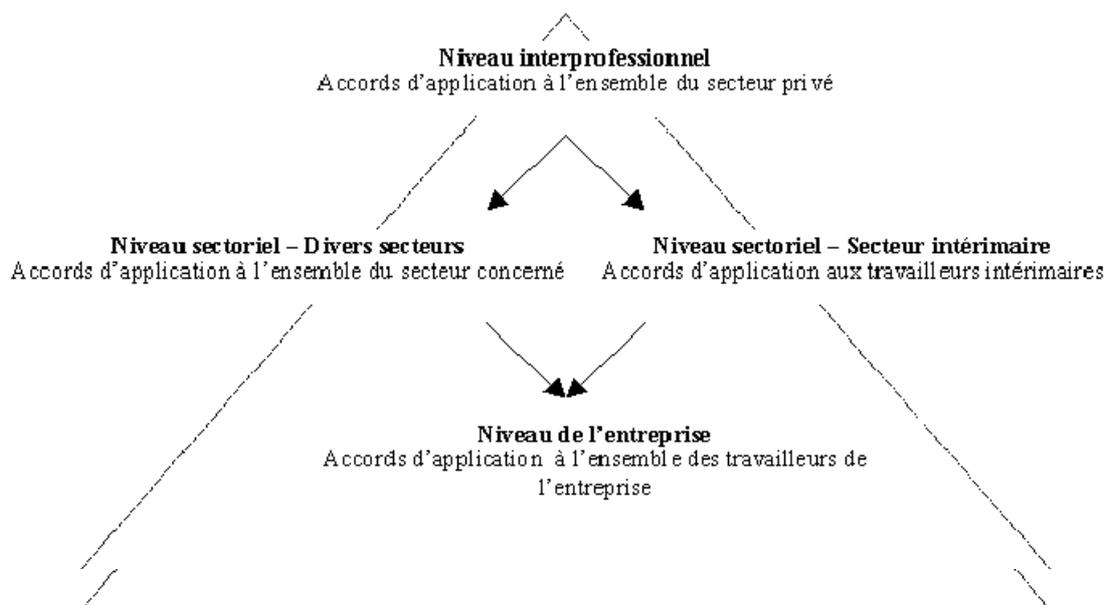
Dialogue social dans le secteur intérimaire

La négociation collective joue un rôle majeur et très actif dans la régulation du travail intérimaire en Belgique, en définissant, en complément à la loi, les possibilités et les conditions du recours à ce type d'emploi.

Comme nous l'avons déjà évoqué, cela s'opère par deux «canaux» de négociation collective (v. graphique 5):

- tout d'abord, les accords interprofessionnels, sectoriels, et d'entreprises, réglementent les conditions d'emploi pour l'ensemble des travailleurs couverts, et ces règles négociées et traduites dans des accords collectifs s'appliquent, dans une entreprise utilisatrice donnée, aux travailleurs intérimaires comme aux autres salariés.
- Il y a, à côté de cela, des conventions collectives propres au secteur, conclues entre les interlocuteurs sociaux du secteur de l'intérim lui-même au sein de la Commission Paritaire pour le Travail Intérimaire (CP 322) qui comprend l'UPEDI (Union professionnelle des entreprises de travail intérimaire), la FEB (Fédération des Entreprises de Belgique) représentant les entreprises utilisatrices, et les trois organisations syndicales (FGTB, CSC et CGSLB) représentant les travailleurs intérimaires.

Graphique 5 - Niveau de négociation et travail intérimaire



Cette double régulation par des accords collectifs est d'autant plus forte qu'elle s'effectue dans le cadre du système belge hiérarchisé de relations industrielles, où un accord interprofessionnel s'impose à l'ensemble des secteurs privés, tandis qu'un accord de secteur s'impose à l'ensemble des entreprises du secteur considéré. Le dernier accord interprofessionnel, conclu à l'échelon national en décembre 1998 pour l'ensemble du secteur

privé belge pour les années 1999 et 2000, ne portait pas spécifiquement sur le travail intérimaire, tout en établissant des normes, - telles que par exemple une norme d'augmentation salariale maximale de 5,9% pour 1999-2000 -, qui couvrent l'ensemble des salariés du secteur privé, y compris les travailleurs intérimaires. Par contre, cet accord interprofessionnel comprenait un «dossier spécifique» portant sur «a mise à disposition des travailleurs», prévoyant que le Conseil National du Travail, organisme paritaire, examine «la possibilité d'élargir la mise à disposition de travailleurs». (CRISP, 1999). Sur ce point, le Conseil National du Travail a remis un avis le 20 décembre 1999, dans lequel il propose de modifier la législation «*afin de tenir compte du développement de la mise à disposition des travailleurs et garantir la sécurité juridique des contrats de travail*» (CRISP, 2000).

Parallèlement, les interlocuteurs sociaux du secteur de l'intérim ont conclu en mai 1999 au sein de la Commission Paritaire pour le Travail Intérimaire (CP 322) un accord pour 1999-2000, dans le sillage de l'accord interprofessionnel de décembre 1998, portant notamment «*sur un assouplissement du travail intérimaire autorisé, sur le prolongement et l'extension d'une série d'avantages du Fonds de sécurité d'existence, sur un élargissement des conditions du travail intérimaire et des interruptions de carrière, et sur une disposition relative aux frais de déplacement remboursés aux intérimaires.*» (UPEDI, 2000b).

Dans les dix dernières années, les conventions conclues ont dans l'ensemble favorisé un élargissement des possibilités de recours au travail intérimaire, tout en améliorant la protection stricte dont il bénéficie (v. cadre légal et conventionnel ci-dessus).

Au total, on peut observer que les négociations collectives accompagnent l'évolution du travail intérimaire en Belgique, reconnaissant et autorisant à la fois des possibilités accrues de recours à cette forme d'emploi. Il faut cependant se rappeler ici l'une des caractéristiques du système belge de relations professionnelles: les conditions d'emploi sont fortement régulées par ce système hiérarchisé dans lequel les normes appliquées dans l'entreprise doivent respecter les clauses définies dans les accords de secteur, - pour les secteurs des entreprises utilisatrices d'une part et pour le secteur du travail intérimaire d'autre part -, et les accords de secteur eux-mêmes doivent respecter les clauses de l'accord interprofessionnel. Il y a en outre, à l'échelon national, de nombreuses interactions, sous forme de consultation, entre les interlocuteurs sociaux et le gouvernement (Leloup et al., 2000). Les conditions d'emploi des travailleurs intérimaires et les possibilités de recours à cette forme d'emploi se trouvent donc dans ce contexte fortement réglementées et protégées. L'élargissement des possibilités ne peut donc être interprété comme une dérégulation du travail intérimaire, mais bien, au contraire, comme une évolution de la régulation de ce travail, dans laquelle la négociation collective joue un rôle majeur.

Une question faiblement documentée

La question des conditions de travail est certainement la plus difficile à aborder dans le contexte belge parce que les données font largement défaut à ce sujet. L'une des raisons en est qu'une majeure partie des informations diffusées en Belgique sur le travail intérimaire dépend, directement ou indirectement, de l'Union professionnelle des entreprises de travail intérimaire, l'UPEDI.

Cependant, les rares sources disponibles dans ce domaine peuvent être interprétées selon deux sous-questions:

- quelles sont les conditions physiques de travail dans lesquelles les travailleurs intérimaires effectuent leurs missions ?
- le travail intérimaire apparaît-il dans le contexte belge comme un emploi précaire, et constitue-t-il, comme l'affirment les opérateurs du secteur, un vecteur d'insertion professionnelle ?

Conditions de travail

Formellement, les travailleurs intérimaires bénéficient en Belgique de conditions identiques à celles de travailleurs permanents, aussi bien en ce qui concerne le salaire, le temps de travail, que les conditions physiques de travail. Qu'en est-il cependant dans la pratique ?

Statut du travailleur intérimaire

D'après une enquête effectuée par la SOBEMAP pour l'UPEDI (SOBEMAP, 1996), les principaux reproches adressés par les travailleurs intérimaires à leur situation portent sur le caractère temporaire lui-même de leur emploi: «*De l'avis des intérimaires interrogés, les entreprises de travail intérimaire ont comme points faibles de ne pas offrir de travail stable (16%), d'allouer des salaires trop faibles (11%) et de proposer des contrats de trop courte durée (11%). (...) Étonnement, les salaires sont mis en cause, alors qu'en réalité, ils sont établis sur la base légale de barèmes professionnels appliqués dans l'entreprise utilisatrice.*» (SOBEMAP, 1996: p. 23).

Dans un souci d'assurer le respect des conditions réglementaires dans les entreprises utilisatrices, l'UPEDI a mis en place en 1996 un service de médiation pour «*contribuer à l'application correcte du statut des travailleurs intérimaires*». La première mission du médiateur consiste à traiter les plaintes «*qui portent sur l'application du statut social de l'intérimaire*», qu'elles soient soumises par le travailleur lui-même ou par un mandant. Ce médiateur a rédigé en 1999 un rapport portant sur l'activité de son service d'avril 1998 à mars 1999 (Jacquemyns, 1999). 1925 demandes d'informations et 95 plaintes ont été reçues par le médiateur au cours de cette période, ce qui représente une faible proportion des intérimaires mis au travail en 1998-1999. En ce qui concerne la nature des plaintes, le médiateur constate que «*les aspects financiers du contrat de travail de l'intérimaire constituent le sujet de plainte le plus fréquent.*» (Jacquemyns, 1999: p. 11).

Ces plaintes concernent plus précisément:

- le non paiement du jour férié qui tombe au cours de la mission,
- des retards dans le paiement du travailleur intérimaire,
- le non paiement du salaire garanti en cas de maladie,
- un retard pour établir la déclaration d'accident de travail (source : Jacquemyns, 1999).

Accidents du travail

Au-delà des questions de statuts, le nombre élevé d'accident de travail dont sont victimes les travailleurs intérimaires est une caractéristique propre au secteur intérimaire belge.

Pour y faire face, un «Service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire» a été organisé et mis en place en 1997 par un arrêté royal: «Prévention et Intérim» (P&I).

Cet organisme se compose de représentants de toutes les entreprises d'intérim privées et publiques ainsi que des trois organisations syndicales reconnues dans le secteur; les mandats octroyés aux employeurs sont en nombre plus élevé que ceux octroyés aux organisations syndicales.

P&I a comme objectifs la sensibilisation, l'information, la formation et la recherche en matière de sécurité, de santé et de bien-être des travailleurs intérimaires. *«Pour pouvoir assurer aux intérimaires un niveau de sécurité optimal et équivalent à celui des travailleurs fixes, il faut développer une politique de prévention spécifique, adaptée au cas particulier du travail intérimaire. L'entreprise de travail intérimaire, en tant qu'employeur contractuel de l'intérimaire, a bien entendu un rôle à jouer dans ce domaine. Quant au Service Central de Prévention, il est là pour stimuler et soutenir l'entreprise de travail intérimaire dans son action»* (Site Internet <http://www.p-i.be>)

P&I a recueilli des données sur les accidents de travail touchant les travailleurs intérimaires et constate que ceux-ci sont nettement plus touchés par des accidents du travail que la moyenne des salariés (tableau 7).

Tableau 7 - Comparaison des accidents de travail : intérimaires (données 1999) et ensemble des travailleurs (données 1998)

| | Ouvriers | | Employés | |
|------------------------|----------|--------------|----------|--------------|
| | Tous | Intérimaires | Tous | Intérimaires |
| Taux de fréquence | 63 | 127 | 9 | 15,06 |
| Taux de gravité réel | 1,4 | 2,43 | 0,24 | 0,27 |
| Taux de gravité global | 2,75 | 6,1 | 0,55 | 0,69 |

Source: *Prévention et Intérim, 2000*

P&I suggère qu'une partie de l'explication de cette situation réside dans l'âge des travailleurs intérimaires, le taux d'accidents étant pour l'ensemble des travailleurs plus élevé dans les catégories les plus jeunes. Il ajoute cependant que *«ce taux de fréquence élevé est certainement lié à l'âge des intérimaires, mais aussi aux conditions de travail auxquelles sont exposés les travailleurs intérimaires.»* (Prévention et Intérim, 2000: p. 2).

De son côté, l'organisation syndicale CSC dénonce le nombre d'accidents du travail élevé dans le secteur du travail intérimaire, dont les causes seraient liées à *«une série de caractéristiques structurelles (nombreux jeunes, emplois dans l'industrie) mais aussi de facteurs sur lesquels on peut agir (sélection déficiente d'intérimaires, communication déficiente des informations de l'utilisateur vers l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire, absence de formation, absence d'instructions en matière de sécurité, moyens de protection inadaptés, contrôle médical déficient, problème en matière d'accueil, transfert de travaux dangereux vers les travailleurs intérimaires, ...»* (CSC, 1998: p.2)

A cela, l'UPEDI répond que le risque plus élevé qui touche les travailleurs intérimaires s'explique en partie par la fonction «d'insertion professionnelle» que le travail intérimaire assure: dès lors qu'il concerne en

majorité une main-d'œuvre inexpérimentée qui se trouve placée à des postes de travail auxquels ces travailleurs ne sont pas familiarisés, il est logique, dans cette optique, que les risques soient plus élevés que pour des salariés expérimentés et habitués au poste (source : commentaires de l'UPEDI sur le présent rapport).

Si ces explications paraissent contradictoires à première vue, elles convergent en réalité pour reconnaître qu'en soi, le travail intérimaire s'accompagne d'un risque accru. Sans surprise, les organisations syndicales tendent à en attribuer les causes aux entreprises utilisatrices et aux sociétés de travail intérimaire, tandis que, du côté patronal, elles sont dues avant tout à l'inexpérience des travailleurs qui elle-même se justifie parce que le travail intérimaire aurait un rôle majeur d'insertion professionnelle.

Dans l'ensemble, ces observations tendent à appuyer les conclusions de la Fondation européenne quant à la flexibilité et aux conditions de travail, selon lesquelles il y a une corrélation statistique entre formes d'emploi atypiques et conditions de travail défavorables: *«Even if flexible employment cannot be seen as directly disimproving working conditions, it nevertheless emerges in all EU Member States as an aggravating factor for those concerned. Its implications in the area of occupational health and safety are now established.»* (Goudswaard et de Nanteuil, 2000: p. 51).

Face à cela, pour réduire les risques d'accidents propres au secteur intérimaire, P&I a mis en place plusieurs outils dont les deux dispositifs suivants:

- La personne de liaison: calquée sur le modèle des «Comités paritaires pour la prévention et la protection au travail», une ou plusieurs personnes de liaison sont nommées dans chaque entreprise intérimaire. Elles ont en charge l'exécution des missions du service central de prévention (P&I) au niveau local, exclusivement en concertation et en collaboration avec le chef de service.
- Un système de fiche obligatoire a été mis en place également par l'arrêté royal de 1997, pour que les entreprises utilisatrices décrivent au mieux, a priori, les conditions de travail dans lesquelles l'intérimaire va devoir effectuer sa mission: «Sur base de cette information, l'intérimaire est informé sur le contenu de son travail, les tâches à exercer, les risques au travail et les précautions à prendre, de même que les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle qui seront mis à sa disposition. En cas de questions ou de problèmes ou en cas d'accident, cette information est la référence pour examiner si les conventions ont été respectées, si la tâche confiée correspond avec la mission convenue et si l'information et les équipements nécessaires étaient à disposition» (Source: P&I, <http://www.p-i.be/download/NO99127Ftris.doc>).

Travail précaire ou insertion professionnelle ?

Travail intérimaire signifie-t-il emploi précaire ? Cette forme d'emploi participe du développement d'une flexibilité du marché du travail : en ce sens, son évolution forte au cours des quinze dernières années, qui constitue une proportion significative de l'évolution du travail temporaire, reflète une «flexibilisation» générale de l'emploi. Le modèle dit «traditionnel» de l'emploi permanent et à temps plein recule ainsi, en Belgique comme dans d'autres pays, au profit de l'emploi temporaire.

On l'a vu, le caractère précaire est le premier reproche adressé par les travailleurs intérimaires à cette forme d'emploi. Cela peut paraître paradoxal dès lors que le travail intérimaire est par nature temporaire, mais les chiffres révèlent en réalité le caractère non choisi de cette forme d'emploi. Les résultats d'enquête présentés par la SOBEMAP montrent en effet que le travail intérimaire représente pour une large majorité des

travailleurs concernés une «solution provisoire»: interrogés sur le fait que ce travail est un choix personnel ou une solution provisoire, 89% des intérimaires interrogés déclarent en 1996 qu'il s'agit d'une solution provisoire, contre 83% en 1992 et 80% en 1987 (SOBEMAP, 1996).

Dans cette perspective, on peut considérer que le travail intérimaire présente un caractère précaire qui lui est non spécifique et qui est, au contraire, propre à diverses formes d'emploi temporaire, de même qu'il contribue à une fragmentation de la main-d'œuvre.

Dans une autre optique, les opérateurs de travail intérimaire entretiennent un discours récurrent selon lequel l'emploi intérimaire favorise l'accès à l'emploi stable et permet également à des catégories «à risque» de retrouver un accès à l'emploi. Selon un rapport publié récemment par l'UPEDI, par exemple, «l'intérim s'est peu à peu imposé comme un instrument important d'entrée sur le marché du travail. Il apparaît ainsi indéniable que l'intérim a un rôle positif sur l'évolution du chômage et que plus du quart des intérimaires issus du chômage avaient connu une période d'inactivité supérieure à un an.» (Idea Consult, 2000 : p. 3).

Effectivement, selon un sondage effectué en 1999 auprès de 2500 intérimaires, 51,9% déclarent que «trouver du travail fixe» constitue le motif le plus important pour travailler sous cette forme d'emploi (source: Idéa Consult, 2000). 67,2% des intérimaires interrogés déclarent en outre qu'ils étaient à la recherche d'un emploi fixe au moment d'entamer leur dernière mission en 1999 (source : id.).

L'enquête de la SOBEMAP (SOBEMAP, 1998) met aussi en évidence le fait que 36% des intérimaires ont reçu une proposition pour travailler dans l'entreprise utilisatrice où ils prestaient en tant qu'intérimaire.

Néanmoins, sur base de l'enquête plus récente d'IDEA Consult, si 41,1% des intérimaires interrogés ont trouvé un emploi fixe à l'issue de leur dernière mission, seuls 22,9% du total des personnes interrogées ont trouvé cet emploi fixe dans l'entreprise utilisatrice où elles effectuaient leur mission, tandis que 18,2% ont trouvé ailleurs. Il ressort ainsi que 58,9% des personnes interrogées n'ont pas trouvé d'emploi stable à l'issue de leur dernière mission. 39,2% du total se trouvent d'ailleurs en situation de chômage après la dernière mission (source: id.).

Il faut dès lors relativiser le discours selon lequel le travail intérimaire donnerait accès à l'emploi stable. On peut d'ailleurs rappeler ici que, parmi les principales raisons invoquées par les entreprises utilisatrices pour recourir à l'emploi intérimaire, les trois raisons suivantes apparaissent : trouver du personnel fixe, augmenter les effectifs sans avoir à embaucher directement du personnel, obtenir une flexibilité maximale (v. tableau 6). En conséquence, on peut considérer qu'une partie de l'emploi intérimaire est utilisé en substitution à l'emploi à durée indéterminée, l'engagement sous contrat à durée indéterminée se trouvant ainsi soit remplacé par du travail temporaire, soit «déplacé» après une période de travail temporaire.

La notion d'insécurité d'emploi concerne ainsi certainement ces travailleurs tout autant que celle d'insertion dans l'emploi stable. On peut ici avancer l'hypothèse que le rôle du travail intérimaire comme vecteur d'insertion ou au contraire d'insécurité, se différencie selon un ensemble de variables : profil des travailleurs concernés, secteur d'activité, type de fonction exercée au cours des missions, politique de gestion de la main-d'œuvre dans l'entreprise utilisatrice. Les données manquent cependant dans le contexte belge pour étudier précisément cette hypothèse.

Conclusion

En synthèse, le travail intérimaire en Belgique peut être caractérisé par quelques grandes traits:

- Le travail intérimaire constitue un secteur à part entière, comprenant son propre système de négociation collective, ainsi que sa propre commission paritaire où siègent des représentants des travailleurs et des employeurs du secteur.
- La régulation, tant légale que conventionnelle, dans le secteur est importante, aboutissant à de nombreuses normes légales ou négociées, qui déterminent les possibilités et les conditions du recours à cette forme d'emploi.
- Cette régulation est le fait du rôle conjoint de quatre acteurs: pouvoirs publics, entreprises utilisatrices, entreprises de travail intérimaire, organisations syndicales.

Par ailleurs, l'évolution du travail intérimaire au cours des quinze dernières années en Belgique peut être synthétisées par les grandes tendances suivantes:

- Cette forme d'emploi connaît un développement quantitatif continu depuis le milieu des années 1980, dans le cadre d'une progression générale du travail temporaire.
- Cette progression s'accompagne d'un élargissement des possibilités et des conditions du recours au travail intérimaire, ouvrant depuis la définition légale de 1987 de nouvelles perspectives telles que par exemple la possibilité de mise à disposition des travailleurs ou l'intérim d'insertion.
- En contrepartie de cet élargissement, les conditions de travail et la protection de ces travailleurs sont définies de manière croissante de façon similaire à celles des travailleurs permanents.
- Les évolutions récentes et les motifs du recours au travail intérimaire donnés par les entreprises utilisatrices montrent que cette forme d'emploi apparaît pour les employeurs, mais aussi pour les pouvoirs publics, comme une outil «normal», et non plus marginal, de la flexibilité des entreprises et de la flexibilité du marché du travail. Face à cela, les organisations syndicales rencontrent une difficulté croissante à faire reconnaître au travail intérimaire un caractère particulier nettement distinct du modèle de l'emploi stable, à durée indéterminée.
- Si, en Belgique, le principe de l'égalité de statut entre le travailleur intérimaire et le travailleur permanent de l'entreprise utilisatrice existe, la pratique révèle cependant le fait que le premier est davantage que le second exposé aux risques professionnels et à la précarité.

Au total, on peut considérer qu'il s'opère au cours des années 1990 un glissement du statut marginal du travail intérimaire vers celui de l'emploi dit «normal». La négociation collective organisée dans le secteur y est pour beaucoup, aboutissant à un compromis entre une protection accrue du travailleur d'une part et un élargissement des possibilités et conditions de recours au travail intérimaire d'autre part.

L'évolution du travail intérimaire correspond ainsi en Belgique à une «flexibilité régulée» du marché du travail (Spineux et al., 2000) dans laquelle une flexibilisation croissante se trouve, à la fois, autorisée et encadrée par de nombreuses négociations bilatérales ou tripartites qui assurent que les intérêts des différents acteurs se trouvent représentés. Cependant, et par définition, le travail intérimaire reste temporaire et la flexibilité demandée aux travailleurs, qui en découle, est le principal point négatif vécu par les intérimaires.

Références

ATKINSON J. (1984) «Manpower strategies for flexible organisations», *Personnel Management*, 18(8), August 1984, pp. 28-32.

CEFORA et UPEDI (2000) *Fonctions critiques et besoins de formation, Enquête menée en collaboration avec les entreprises de travail intérimaire*, Bruxelles: CEFORA, mars 2000.

CNE (2000) *Guide de législation sociale*, Bruxelles: Confédération Nationale des Employés-CNE/CSC.

CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL (2000) *Avis n°1.295 sur l'exécution de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998: Mise à disposition de travailleurs*, Bruxelles: Conseil National du Travail.

CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL (2000) *Avis n°1.309 sur l'avant-projet de loi autorisant la mise de travailleurs difficiles à placer à la disposition d'utilisateurs en vue de leur réinsertion dans le marché du travail en organisant un intérim d'insertion*, Bruxelles: Conseil National du Travail.

CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL (2000) *Avis n°1.324 sur le Travail Intérimaire, Propositions de modification - Exécution du protocole d'accord sectoriel pour le secteur de l'intérim 1999-2000*, Bruxelles: Conseil National du Travail.

CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, *LE CNT a conclu une CCT n°36 terdecies*, Communiqué de presse du 16 Octobre 2000, Bruxelles: Conseil National du Travail.

Convention collective de travail, 29 septembre 2000, *fixant les conditions de rémunération des travailleurs intérimaires en intérim d'insertion pour les périodes pendant lesquelles ces travailleurs ne sont pas mis à la disposition d'un utilisateur*.

Convention collective de travail n°36 quater concernant *le statut des délégations syndicales des travailleurs intérimaires*, 27 novembre 1981.

CRISP (1999) *Recherche dialogue social 1999*. Bruxelles: Centre de Recherche et d'Information Socio-Politique.

CRISP (2000) *Recherche dialogue social 2000, Les négociations collectives sur l'emploi*. Bruxelles: Centre de Recherche et d'Information Socio-Politique.

CSC (1998), Fonck H., *Note aux membres de la commission paritaire 'travail intérimaire' et du groupe de travail 'travail intérimaire'*, Bruxelles.

CSC (1998b), Service entreprise, *le travail intérimaire, guide destiné aux délégués syndicaux, aux représentants des travailleurs au sein des conseils d'entreprises et des comités pour la prévention et la protection au travail*, Bruxelles.

CSC (1999) *Prime de fin d'année et prime syndicale par l'intermédiaire de la CSC*, Bruxelles: CSC.

DELBAR C. (2000) «L'accord interprofessionnel 1999-2000: un an après sa signature», *L'Année Sociale*, 1999, pp. 41-46.

- DELARUE R. (1999) «Flexi-security en uitzendarbeid» *De Gids*, novembre 1999.
- FEB (1998) «Dossier Intérim, Suzanne a grandi», *Bulletin de la FEB*, octobre 1998.
- GOUDSWAARD A., DE NANTEUIL, M. (2000) *Flexibility and working conditions, A qualitative and comparative study in seven EU Member States*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- IDEA CONSULT (2000) *A la recherche d'un emploi (fixe) par l'intérim*. Bruxelles: UPEDI, Union professionnelle des entreprises de travail intérimaire.
- JACQUEMYNS A. (1999) *Rapport annuel, Médiateur pour les travailleurs intérimaires, 1er avril 1998 - 31 mars 1999*. Bruxelles: UPEDI, Union professionnelle des Entreprises de Travail intérimaire.
- LELOUP X., BARRE, Ph., LEONARD, E., WALTHERY, P. (2000) «La Négociation collective en Belgique: crise de l'emploi et modification du référentiel d'échange», *Recherches Sociologiques*, XXXI, n° 1, pp. 55-66.
- Loi du 24 juillet sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.
- Loi du 12 août 2000 portant dispositions sociales, budgétaires et diverses. Chapitre X : Mise de travailleurs difficiles à placer à la disposition d'utilisateurs en vue de leur réinsertion dans le marché du travail en organisant un intérim d'insertion.
- MICHON Fr. (1999) «Temporary agency work in Europe», Dublin: European Foundation for the Improvement of Quality of Living and Working Conditions, *Eironline, Comparative study*, <http://www.eiro.eurofound.ie/1999/01/study/TN9901201S.html>.
- Ministère de l'Emploi et du Travail, 2000, Plan Emploi de la Ministre, *Un nouveau départ pour les oubliés de la croissance*, http://meta.fgov.be/pa/fra_index.htm
- PREVENTION ET INTÉRIM (2000) *Statistiques des accidents du travail 1999 pour les travailleurs intérimaires*. Bruxelles: Prévention et Intérim, NOF00157web-C13202/3204-09/05/00.
- SOBEMAP (1996) *Enquête sur le travail intérimaire*, rapport rédigé à l'attention de l'UPEDI, Bruxelles: UPEDI, Union professionnelle des Entreprises de Travail intérimaire.
- SOBEMAP (1998) *Le profil socio-économique des intérimaires*, rapport rédigé à l'attention de l'UPEDI, Bruxelles: UPEDI, Union professionnelle des Entreprises de Travail intérimaire.
- SPINEUX A., BARRE, Ph., LELOUP, X., LEONARD, E., WALTHERY, P. (2000) *Négocier l'emploi, Comparaison des formes de régulation de l'emploi en Europe*. Louvain-la-Neuve: Université catholique de Louvain: Institut des Sciences du Travail.

T-INTERIM (2000) *Définition du travail intérimaire*. Bruxelles: FOREM, T-INTERIM, http://www.forem.be/tinterim/html/Interim_insertion.html.

MINISTERE FEDERAL DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL (2000) *Travail temporaire, travail intérimaire et mise à disposition des travailleurs*, Bruxelles: Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail http://meta.fgov.be/pa/fra_index.htm.

UPEDI (1997) *Le travail intérimaire face aux défis de l'emploi et du marché du travail de demain*, Bruxelles: UPEDI, Union professionnelle des Entreprises de Travail intérimaire.

UPEDI (1998a) *Aspects juridiques du travail intérimaire*. Bruxelles: UPEDI, Union professionnelle des Entreprises de Travail intérimaire, <http://www.upedi.be/fr/Juridique/juridique.html>.

UPEDI (1998b) *Rapport économique*, Bruxelles: UPEDI, Union professionnelle des Entreprises de Travail intérimaire.

UPEDI (1999) *Rapport annuel 1999*, Bruxelles: UPEDI, Union professionnelle des Entreprises de Travail intérimaire.

UPEDI (2000a) *Les atouts du travail intérimaire en Belgique. L'intérim comme instrument du marché du travail*, Bruxelles: UPEDI, Union professionnelle des Entreprises de Travail intérimaire, <http://www.upedi.be/fr/Atouts/>.

UPEDI (2000b) *Les Partenaires sociaux du secteur de l'intérim ont signé un accord pour les années 1999-2000*, Bruxelles: UPEDI, Union professionnelle des Entreprises de Travail intérimaire, <http://www.upedi.be/html/cdpbt/accord99fr.html>.

VAES Bénédicte (2000) «L'insertion de minimexés et chômeurs confiés à l'intérim», *Le Soir*, 22 mars 2000.

VAN HAEPEREN B. (2000) «Formes d'emploi et flexibilité du marché du travail: évolutions récentes en Belgique», *Working paper*, Université catholique de Louvain.

C. Delbar, E. Leonard, Université catholique de Louvain

EF/02/23/FR